Deutscher Bundestag
8. Wahlperiode

Drucksache 8/2529

01. 02. 79

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Köhler (Wolfsburg), Frau Fischer, Höffkes, Dr. Hoffacker, Dr. Hüsch, Josten, Dr. Kunz (Weiden), Petersen, Stommel, Dr. Todenhöfer, Werner und der Fraktion der CDU/CSU
– Drucksache 8/2342 –

Personelle Hilfe in Entwicklungsländern

Der Bundesminister für wirtschaftliche Zusammenarbeit hat mit Schreiben vom 1. Februar 1979 die Kleine Anfrage namens der Bundesregierung wie folgt beantwortet:

I. 1. Welche Bedeutung mißt die Bundesregierung der personellen Hilfe gegenüber anderen Instrumenten der Entwicklungshilfe bei?

Die Bundesregierung mißt der personellen Zusammenarbeit mit den Entwicklungsländern hervorragende Bedeutung zu. Sie ist sich bewußt, daß die menschliche Leistung der bestimmende Faktor für den wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsprozeß ist. Bei allen Formen der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit, also auch in der finanziellen Zusammenarbeit, ist es notwendig, das Vorhandensein, die Erschließung und die Ergänzung der erforderlichen personell-fachlichen Ressourcen rechtzeitig sicherzustellen. Dabei beachtet die Bundesregierung die Eigenständigkeit der Entwicklungsländer, indem sie nur Hilfe zur Selbsthilfe gewährt. Nach dem Grundsatz des geringstmöglichen Eingriffs müssen bei den einzelnen entwicklungspolitischen Maßnahmen vorrangig die eigenen Personalressourcen des jeweiligen Entwicklungslandes berücksichtigt werden. Deshalb bevorzugt die Bundesregierung innerhalb der personellen Zusammenarbeit die Aus- und Fortbildung einheimischer Kräfte und auch die Rückführung qualifiziert ausgebildeter Angehöriger der Entwicklungsländer aus der Bundesrepublik Deutschland in ihre jeweiligen Heimatländer. Deutsche Fachkräfte, auf die sich die Kleine Anfrage beschränkt, sollen erst dann ein-

Druck: Thenée Druck KG, 5300 Bonn, Tel. 23 19 67
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, 5300 Bonn 2, Postfach 2008 21
Bonn-Bad Godesberg, Herderstr. 56, Tel. (02221) 36 35 51

gesetzt werden, wenn einheimisches Fachpersonal noch nicht ausreichend vorhanden oder mobilisierbar ist. Hierbei muß – wiederum im Interesse der Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Entwicklungsländer – die Förderung deutscher Fachkräfte, die sich in die örtlichen Strukturen einordnen und unmittelbar in Arbeitsverhältnisse mit Stellen in ihren Gastländern treten (integrierte Fachkräfte mit deutschem Gehaltszuschuß) bevorzugt werden vor der Entsendung von Fachkräften, die einen Arbeitsvertrag mit einer deutschen Entsendeorganisation schließen und in deren Auftrag Aufgaben in den Entwicklungsländern übernehmen. Nur vorübergehend benötigten speziellen Fachverstand bringt die Bundesregierung durch Einsatz von Consultants und Kurzzeitexperten ein.

Personelle Zusammenarbeit in ihren verschiedenen Formen ist somit wesentlicher Bestandteil jeder entwicklungspolitischen Maßnahme.

I. 2. Wie beurteilt die Bundesregierung die nachfolgend dargestellte zählenmäßige Entwicklung der personellen Hilfe in Übersee, und wie haben sich diese Zahlen in den Jahren 1977 und 1978 verändert?

Fachkräfte deutscher Personaldienste in Übersee	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	Veränderung seit 1970/1971 in v. H. bis 1976
Deutscher Entwicklungsdienst	999	923	870	862	861	840	834	— 16
Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe	492	508	399	331	299	294	277	— 43
Dienste in Übersee	241	235	225	235	230	214	205	— 14
Weltfriedensdienst	25	27	26	36	23	18	7	— 72
Internationaler Christlicher Friedensdienst e. V.	57	42	51	52	51	51	54	— 6
Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit	—	1353	—	—	1348	1253	1024	— 24
Zusammen	—	3088	—	—	—	—	2401	— 22

Die Anzahl der Fachkräfte der wichtigsten deutschen Personaldienste hat sich in den Jahren 1977 und 1978 wie folgt entwickelt:

Auslandsfachkräfte deutscher Personaldienste in Übersee	1977 (Stand jeweils	1978 zum Jahresende)
Deutscher Entwicklungsdienst (DED)	744	745
Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH)	266	244
Dienste in Übersee (DÜ)	189	180
Weltfriedensdienst	9	16
Internationaler Christlicher Friedensdienst (EIRENE)	53	45
Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)	1107	1196

Konrad-Adenauer-Stiftung	44	49
Friedrich-Ebert-Stiftung	98	106
Friedrich-Naumann-Stiftung	41	53
Hanns-Seidel-Stiftung	1	3
Bundesanstalt für Geowissenschaften und Rohstoffe	117	160
Physikalisch-Technische Bundesanstalt	6	7
Zusammen	2675	2804

Die Anzahl der Auslandsfachkräfte hat bei vielen Institutionen in den Jahren 1970 bis 1976 zeitweilig abgenommen. Die in der Kleinen Anfrage gegebene Übersicht ist insoweit zutreffend (einzelne Zahlenabweichungen sind unerheblich). Allerdings ist bei den politischen Stiftungen, die ihre Projektaktivität in diesen Jahren ausgeweitet haben, eine steigende Tendenz des Personaleinsatzes festzustellen. Bei der GTZ, der größten personalentsendenden Organisation, ist der statistische Rückgang bis 1976 teilweise darauf zurückzuführen, daß sie die Anzahl der Gutachter- und Kurzzeitexperteneinsätze erhöht und in steigendem Umfang Leistungen von Consulting-Personal in Anspruch genommen hat, was in der Personalstatistik keinen Niederschlag findet; der Consulting-Anteil ist auf 600 Mann/Jahre in 1978 gesteigert worden. Gleichzeitig hat auch die Vermittlung von integrierten Fachkräften an Bedeutung gewonnen (Anzahl der integrierten Fachkräfte 1970: 41; 1978: 195). Wenn außer derartigen Verschiebungen im deutschen Personalangebot noch berücksichtigt wird, daß die Bundesregierung in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit über die GTZ und die Kreditanstalt für Wiederaufbau zunehmend Finanzierungsbeiträge für einheimisches und ausländisches, vorwiegend deutsches Fachpersonal bereitstellt, stellt sich der zeitweilige Rückgang der Entsendung von Auslandsfachkräften durch die genannten Organisationen als eine vorübergehende Erscheinung dar.

I. 3. Von welchen Ländergruppen und für welche Bereiche wurde in den letzten acht Jahren bei den von der Bundesregierung finanzierten deutschen Institutionen personelle Hilfe angefordert? In welchem Umfange konnte dieser Anforderung hinsichtlich von Qualifikation und Umfang entsprochen werden?

Während dieser Zeit ist aus den verschiedenen Ländergruppen kontinuierlich in nahezu allen Bereichen Personal angefordert worden. Im wesentlichen ist folgendes festzustellen:

In der regionalen Verteilung liegt eindeutig Afrika mit rund der Hälfte aller Personalanforderungen und -vermittlungen an der Spitze, bei den Entwicklungsdiensten sogar mit einem erheblich höheren Anteil (AGEH 60 v. H.; DED 62 v. H.; DÜ 70 v. H.). Auch bei der GTZ ist eine weitere Verlagerung der

Personaleinsätze zugunsten der afrikanischen Entwicklungsländer feststellbar; dies ist das Ergebnis der entwicklungspolitischen Konzentration der Bundesregierung auf diese Ländergruppe. Mit Abstand folgen Asien und Lateinamerika.

Das sektorale Schwergewicht ist bei den einzelnen deutschen Institutionen aufgrund der jeweils unterschiedlichen Partnerstruktur in den Entwicklungsländern sehr verschieden gelagert. In der staatlichen Technischen Zusammenarbeit mit zahlreichen Entwicklungsländern ist die Priorität des Agrarsektors und des Bildungssektors festgestellt worden, was sich auch beim Personaleinsatz der GTZ niederschlägt. AGEH und DÜ melden die stärkste Nachfrage im Gesundheitswesen und im technisch-handwerklichen Bereich, der DED ebenfalls im technisch-handwerklichen Bereich und weiter im Sozialwesen. Die Personalanforderungen der politischen Stiftungen betreffen in erster Linie die Bereiche der gesellschaftspolitischen Bildung, des Genossenschafts- und Gewerkschaftswesens sowie der Massenmedien.

Dem Personalbedarf der Projekte konnte nach Aussage aller genannten Institutionen weitgehend entsprochen werden. Soweit sich die Anfrage auf den nicht-projektbezogenen Personalbedarf in der bilateralen Zusammenarbeit bezieht, wird auf die Beantwortung zu Nummer I 4 bis 6 verwiesen.

Einige Institutionen berichten auch, daß Stellen nicht selten nur mit erheblichen Verzögerungen und nur mit Einschränkungen gegenüber den ursprünglichen Qualifikationsanforderungen besetzt werden konnten.

I. 4. Wie hat sich die Struktur und die Problemlage von Angebot und Nachfrage im Bereich der personellen Hilfe in den letzten acht Jahren verändert?

Welche praktischen und konzeptionellen Konsequenzen hat die Bundesregierung hieraus gezogen?

I. 5. Hält die Bundesregierung angesichts dieser Bedarfslage eine Steigerung der personellen Hilfe für erstrebenswert?

I. 6. Welches sind die wesentlichen Probleme bei dem Bemühen, die Nachfrage der Entwicklungsländer nach personeller Hilfe durch ein entsprechendes Angebot zu befriedigen?

Die Fachkräftenachfrage der Entwicklungsländer hat sich zunehmend zu höherer Qualifikation, langjähriger Berufserfahrung und stärkerer Spezialisierung hin gewandelt. Die deutschen Institutionen haben Schwierigkeiten, dieser differenzierten und anspruchsvollen Nachfrage gerecht zu werden, da das Fachkräfteangebot auf dem deutschen Arbeitsmarkt sich in vielen Berufsgruppen gegenläufig entwickelt hat. Wegen der Arbeitsmarktlage in der Bundesrepublik Deutschland sind gerade qualifizierte und berufserfahrene Fachkräfte oft nicht bereit, einen sicheren Arbeitsplatz hier zugunsten eines zeitlich begrenzten Einsatzes in einem Entwicklungsland aufzugeben. Die

Institutionen begegnen diesem Problem mit vermehrten Werbeanstrengungen und stärkerem Rückgriff auf öffentliche Bedienstete, die für den Einsatz in der Entwicklungszusammenarbeit zeitweilig freigestellt werden. Die GTZ bemüht sich auch um Personalleasing-Absprachen mit Privatunternehmen, insbesondere um die Nachfrage nach Kurzzeitexperten befriedigen zu können. Einerseits deckt sie einen Teil des längerfristigen Personalbedarfs durch Verträge mit Unterauftragnehmern, andererseits sucht sie einen Stamm qualifizierter Mitarbeiter durch unbefristete Verträge an sich zu binden. Der DED trägt den gestiegenen qualitativen Anforderungen an die Entwicklungshelfer durch Verbesserung seiner Leistungen Rechnung.

Die Bundesregierung hält es für erstrebenswert, die personelle Zusammenarbeit weiterhin auch durch die Bereitstellung deutscher Fachkräfte entsprechend den Wünschen der Entwicklungsländer unter Beachtung der in Nummer I 1 dargelegten entwicklungspolitischen Gesichtspunkte und der gegebenen personellen Möglichkeiten zu steigern. Den Anwerbeproblemen, die sich aus der allgemeinen Arbeitsmarktlage ergeben, kann jedoch nur mit differenzierten bedarfsbezogenen Maßnahmen der einzelnen Organisationen begegnet werden. Da die Entwicklungsländer hohe und spezielle Erwartungen an die ausländischen Entwicklungsfachkräfte stellen, scheiden Globalmaßnahmen zur Vergrößerung des deutschen Personalangebots, welche Qualitätseinbußen in Kauf nehmen und nicht genau auf den Bedarf der Entwicklungsländer eingehen, aus. Die Bundesregierung hält es langfristig für zweckdienlicher, durch Aus- und Fortbildungsangebote Jungakademiker zur Auseinandersetzung mit den Problemen der Dritten Welt anzuregen und zu einer späteren praktischen Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit zu befähigen (z. B. international-agrarwirtschaftliches Studium an der Gesamthochschule Kassel, entwicklungspolitische Zusatzausbildung an der Technischen Universität und am Deutschen Institut für Entwicklungspolitik in Berlin, Studien- und Erfahrungsaufenthalt in einem Entwicklungsland).

Die Bundesregierung bemüht sich, über den Bedarf an Fachkräften für deutsche Entwicklungshilfeprojekte hinaus auch auf den nicht-projektbezogenen Personalbedarf der Entwicklungsländer einzugehen. Vornehmlich der Besetzung einzelner entwicklungswichtiger Positionen dient das in den letzten Jahren von der Bundesregierung erprobte Konzept der integrierten Fachkraft, die nach Maßgabe der Anforderung aus einem Entwicklungsland auf dem deutschen Arbeitsmarkt angeworben wird, in ein Arbeitsverhältnis unmittelbar mit der Stelle im Gastland tritt und deutscherseits nur einen monatlichen finanziellen Zuschuß zum lokalen Gehalt erhält. Dieses Konzept gestattet es den Entwicklungsländern, das deutsche Fachkräftepotential in seiner ganzen Breite in Anspruch zu nehmen. Die bisherige große Nachfrage zahlreicher Entwicklungsländer hat deren Interesse an dieser Form der personellen Zusammenarbeit hinreichend gezeigt und läßt eine kontinuierliche Steigerung des Anteils an integrierten Fachkräften erwarten.

I. 7. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, die Bereitschaft junger Deutscher für den persönlichen Dienst in Entwicklungsländern zu wecken bzw. die Zahl des Helferangebots zu vergrößern?

I. 8. Welche entwicklungspolitische Bedeutung mißt die Bundesregierung auf Grund ihrer bisherigen Erfahrung dem Einsatz von
— Experten,
— freiwilligen Entwicklungshelfern
in verschiedenen Sektoren zu?

Die Bundesregierung betrachtet es als eine wichtige Aufgabe, das Interesse und die Bereitschaft junger Deutscher für den persönlichen Dienst in Entwicklungsländern zu wecken. Mit der – in der Vorfrage bereits erwähnten – auf lange Sicht angelegten Nachwuchsförderung durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen und mit der praktischen Vorbereitung von Projektassistenten in bilateralen Projekten und von Beigeordneten Sachverständigen in der multilateralen Entwicklungszusammenarbeit wendet sie sich insbesondere an Studierende und Jungakademiker. Da die Entwicklungsländer zumeist nach Fachkräften mit langjähriger Berufserfahrung verlangen, interessieren sich die personalentsendenden und -vermittelnden Organisationen in erster Linie für diese und für jüngere, wenig praxiserfahrene Fachkräfte nur, wenn sie besondere Qualifikationen vorweisen können.

Die fünf nach dem Entwicklungshelfergesetz anerkannten Trägerorganisationen, die in der obigen Tabelle zuerst genannt sind, haben die Aufgabe übernommen, junge Deutsche mit Berufserfahrung für den freiwilligen Dienst als Entwicklungshelfer zu mobilisieren. Zunächst gewannen sie überwiegend Kräfte des Facharbeiterniveaus, bald mußten sie jedoch der stetig zunehmenden Nachfrage der Entwicklungsländer nach Fachhochschul- und Hochschulabsolventen (Anteil beim DED jetzt 50 v. H.) Rechnung tragen. Durch eine intensive auf Fach- und Berufsgruppen sowie auf das gesellschaftliche Umfeld der Dienste zielende Werbung wurde sichergestellt, daß eine ausreichende Anzahl den gestiegenen Anforderungen entsprechender Fachkräfte verpflichtet werden konnte. Der Anpassungsprozeß hat dazu geführt, daß das Durchschnittsalter der Mitarbeiter aller Entwicklungsdienste zusammengenommen gegenwärtig bei dreißig Jahren liegt und die Anzahl der verheirateten Mitarbeiter zunimmt.

Aufgrund dieser Entwicklung nivelliert sich der Unterschied zwischen dem Experten und dem freiwilligen Entwicklungshelfer. Beide Einsatztypen schließen gleichermaßen entwicklungswichtige Personallücken der Entwicklungsländer in den verschiedenen Sektoren. Spezialisierte Kräfte mit langjähriger Berufserfahrung insbesondere im Ausland arbeiten vorwiegend als Experten (z. B. Regierungsberater in Planungs- und Fachministerien, Bankberater, Hochschullehrer). Wesentliches Merkmal des Entwicklungshelfers bleibt seine Bereitschaft, sich gegen ein relativ bescheidenes Unterhaltsgeld und eine spätere Wiedereingliederungsbeihilfe einige Jahre in den Dienst der Entwicklungszusammenarbeit zu stellen. In der Erschließung

dieses ideell motivierten Fachkräftepotentials sieht die Bundesregierung einen unverzichtbaren Beitrag der Entwicklungshelfer-Organisationen für die personelle Zusammenarbeit.

I. 9. In welchem Umfang und mit welchen Schwerpunkten und mit welcher Zielstellung leisten andere „Geberländer", insbesondere

— USA,
— Frankreich,
— Großbritannien,
— Niederlande,
— Schweden,
— Sowjetunion,
— DDR,
— Volksrepublik China,
— Kuba

personelle Hilfe, und wie beurteilt die Bundesregierung die personelle Hilfe dieser Länder im Einzelfall, und welche Schlußfolgerungen zieht die Bundesregierung auf Grund dieser Beurteilung für ihre eigene personelle Hilfe?

Aus unterschiedlichen Quellen wie DAC-OECD-Unterlagen, allgemeinen Dokumentationen, Einzelveröffentlichungen und -angaben läßt sich über Umfang, Schwerpunkte und Zielstellung der personellen Hilfe der genannten Geberländer im wesentlichen folgendes entnehmen:

— Vereinigte Staaten: Die Anzahl der Auslandsfachkräfte nur von USAID wird für 1978 mit 3625 angegeben, worin allerdings auch das in den örtlichen Vertretungen eingesetzte Personal (1550) enthalten ist. Die Schwerpunkte liegen in der Nahrungsmittelproduktion, in der ländlichen Entwicklung, in der Bevölkerungsplanung, im Gesundheits- und Bildungswesen.

— Frankreich: Die Anzahl der französischen „Coopérants" liegt in den letzten Jahren ziemlich konstant bei 30 000. Der größte Teil ist im Erziehungswesen tätig, insbesondere in Sekundar- und technischen Schulen, und zwar fast ausschließlich in nord- und schwarzafrikanischen Ländern, die historische Bindungen mit Frankreich haben. Verschiedene Länder tragen einen großen Teil der Kosten selbst. Bei der Beurteilung ist zu berücksichtigen, daß in die Gesamtzahl der „Coopérants" die Militärberater einbezogen sind und der massive personelle Einsatz im übrigen nicht nur entwicklungspolitischen, sondern auch außen- und kulturpolitischen Erwägungen entspringt.

— Großbritannien: Die Anzahl der Experten wird für 1977 mit 8625 (Vorjahr 9287), die der Entwicklungshelfer mit 1641 (Vorjahr 1933) angegeben. Die Schwerpunkte liegen im Erziehungswesen, in der öffentlichen Verwaltung und in der Landwirtschaft. Die rückläufige Entwicklung der Fachkräftezahl, insbesondere in den beiden erstgenannten Bereichen, wird mit den sich lockernden Bindungen zu den Commonwealth-Ländern erklärt.

— Niederlande: Die Anzahl der Experten wird für 1977 mit 2982 (Vorjahr 2580), die der Entwicklungshelfer mit 509

(Vorjahr 654) angegeben. Die Schwerpunkte liegen in der Landwirtschaft und im Erziehungswesen, und zwar mit Orientierung auf die ärmsten Länder und Bevölkerungsgruppen.

— Schweden: Die Anzahl der Experten wird 1977 mit 541 (Vorjahr 507), die der Entwicklungshelfer mit 103 (Vorjahr 138) angegeben, wobei zwischen diesen beiden Einsatzformen kaum Unterschiede gesehen werden. Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen öffentliche Dienstleistungen, Wirtschaftsplanung und Landwirtschaft. Schweden versucht, die Fachkräftegestellung zunehmend durch andere Formen der Zusammenarbeit wie Beiträge zur Ausbildung einheimischen Personals und Universitätspartnerschaften zu ersetzen.

— Sowjetunion: Die Gesamtanzahl der Fachkräfte in Entwicklungsländern wird für 1978 auf 20 000 geschätzt. Seit 1970 (10 500) ist fast eine Verdoppelung feststellbar, und zwar mit einer wachsenden Tendenz zu nicht-projektbezogenem Personal (12 000). Die Schwerpunkte liegen in den Bereichen Geologie (6000), Ausbildungs- und Gesundheitswesen (je 1500). Die Einsätze sind vorwiegend im arabischen Raum, im mittleren Osten, in Schwarz-Afrika und auch in Asien.

— Deutsche Demokratische Republik: Die Gesamtzahl der Fachkräfte in Entwicklungsländern wird für 1978 auf 2500 geschätzt, darunter 350 Angehörige von FDJ-Freundschaftsbrigaden. Seit 1970 (1500) ist eine erhebliche Steigerung feststellbar. Die Einsatzorte sind vorwiegend im arabischen Raum, in Schwarz-Afrika und auch in Asien.

— Volksrepublik China: Die Gesamtzahl der Fachkräfte in Entwicklungsländern wird für 1978 auf 25 000 geschätzt. Seit 1970 (8100) ist mehr als eine Verdreifachung feststellbar. Die Konzentration auf arbeitsintensive Projekte mit einer großen Anzahl technischer Fachkräfte, die einheimisches Personal an Ort und Stelle in kurzer Zeit ausbilden, ist eine Eigenart chinesischer Entwicklungszusammenarbeit. Die Schwerpunkte liegen in der Technik (22 000), in der Landwirtschaft (2000) und im Gesundheitswesen (1000). Die Einsatzorte sind vorwiegend in Afrika und auch in Asien.

— Kuba: Die Zahlenangaben sind lückenhaft. Die Gesamtzahl der Auslandsfachkräfte nur im Gesundheitswesen wird für 1978 mit 2531 angegeben, darunter 1282 Ärzte. Der regionale Schwerpunkt des Personaleinsatzes liegt in Afrika, und zwar vorwiegend in Angola, Mocambique und Äthiopien. In Angola sollen in 1979 insgesamt 10 700 Kubaner eingesetzt werden, davon 6400 Techniker und Facharbeiter und im übrigen Lehrer, Dozenten und Berater.

Die Personalmaßnahmen der genannten Länder sind jeweils auf dem Hintergrund ihrer gesamten außenpolitischen Beziehungen und Interessen zu sehen. Die fortbestehenden Bindungen einiger westlicher Geberländer mit ehemals von ihnen abhängigen Ländern in der Dritten Welt erklären deren starkes personelles Engagement, dem ungleich geringere sprachliche und kulturelle Barrieren im Wege stehen als der deutschen personellen Zu-

sammenarbeit. Die Einflußinteressen einiger kommunistischer Staaten spiegeln sich in ihrer massiven personellen Präsenz in bestimmten Entwicklungsländern wider. Da die Personaleinsätze ihren eigentlichen Grund nicht selten auch in der Abstützung kommerzieller und militärischer Zusammenarbeit haben, können die Angaben leicht zu Fehleinschätzungen der eigentlichen entwicklungspolitischen Leistungen verführen. Der bemerkenswerte Umfang des Fachkräfteeinsatzes aus einigen der genannten Länder kann deshalb für die Bundesregierung, die gegenüber der Dritten Welt eine wesentlich andere politische Position einnimmt, kein Maßstab sein.

II. 1. Wie viele der in den Jahren 1975, 1976 und 1977 in den Entwicklungsländern eingesetzten deutschen Helfer sämtlicher deutscher Dienste waren erstmalig eingesetzt, und wie viele waren auf Grund von Verlängerungsverträgen tätig?

II. 2. Wie groß ist die durchschnittliche reale Vertragsdauer der deutschen Helfer, spezifiziert nach den einzelnen Entsendungsdiensten?

Die Angaben der einzelnen deutschen Personaldienste über die Aufgliederung ihrer Fachkräfte nach Erst- und Verlängerungseinsätzen sowie deren durchschnittliche Vertragsdauer ergeben folgendes tabellarische Gesamtbild:

Auslandsfachkräfte deutscher Personaldienste in Übersee	Ersteinsätze			Verlängerungseinsätze			durchschnittliche reale Vertragsdauer (in Monaten)
	1975	1976	1977	1975	1976	1977	
Deutscher Entwicklungsdienst	664	642	543	176	192	201	26
Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe	220	172	154	74	105	112	54
Dienste in Übersee	168	158	148	46	47	41	54
Weltfriedensdienst	16	9	9	3	3	3	35
Internationaler Christlicher Friedensdienst e. V.	9	17	15	3	2	5	26
Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit	236	187	223	1017	837	884	54
Konrad-Adenauer-Stiftung	22	20	21	37	30	34	39
Friedrich-Ebert-Stiftung	57	53	46	65	57	52	41
Friedrich-Naumann-Stiftung	36	30	20	10	17	32	48
Zusammen	1428	1288	1179	1431	1290	1364	

III. 1. Wie groß ist die Zahl der deutschen Helfer in den Entwicklungsländern, die als Angehörige des öffentlichen Dienstes zu diesem Zweck zeitweilig beurlaubt wurden, in den Jahren 1975, 1976 und 1977?

III. 2. Wie verteilen sich diese Angehörigen des öffentlichen Dienstes auf

— den Bund (einschließlich Bahn, Post, Bundeswehr),
— die Länder,
— die Gemeinden

jeweils in den Jahren 1975, 1976 und 1977?

III. 3. Wie groß ist die Zahl der deutschen Entwicklungshelfer, die als hauptberufliche Mitarbeiter von Genossenschaftsverbänden, berufsständischen Gewerkschaften und Vereinigungen und vergleichbarer Institutionen für den Auslandseinsatz beurlaubt wurden, jeweils in den Jahren 1975, 1976 und 1977?

Nach den Angaben der einzelnen deutschen Personaldienste ergeben sich für die genannten Jahre nebenstehende Zahlen der von Bund, Ländern, Gemeinden und anderen Stellen zeitweilig beurlaubten Fachkräfte.

Auslandsfachkräfte deutscher Personaldienste in Übersee	Beurlaubte öffentliche Bedienstete			davon: Bund			davon: Länder			davon: Gemeinden			beurlaubte hauptberufliche Mitarbeiter von Genossenschaften, berufsst. Vereinigungen, Gewerkschaften u. ä.		
	1975	1976	1977	1975	1976	1977	1975	1976	1977	1975	1976	1977	1975	1976	1977
Deutscher Entwicklungsdienst	55	63	63	1	1	1	52	60	60	2	2	2	—	—	—
Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe	1	2	6	—	—	1	1	2	5	—	—	—	1	—	1
Dienste in Übersee	42	35	31	—	—	—	42	35	31	—	—	—	—	—	—
Weltfriedensdienst	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Internationaler Christlicher Friedensdienst e. V.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit	195	174	179	12	10	11	175	156	161	8	8	7	—	—	—
Konrad-Adenauer-Stiftung	5	5	4	1	1	1	4	4	3	—	—	—	—	—	—
Friedrich-Ebert-Stiftung	1	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	—	1
Friedrich-Naumann-Stiftung	8	8	7	5	5	4	3	3	3	—	—	—	—	—	—
Zusammen	307	287	290	19	17	18	278	260	263	10	10	9	1	—	2

III. 4. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um bei dem unter Ziffern 1 bis 3 genannten Personenkreis für den Gedanken und den Einsatz bei der personellen Hilfe zu werben?

III. 5. Wie schätzt die Bundesregierung die Effektivität einer verstärkten Mobilisierung und Werbung für die personelle Hilfe unmittelbar durch die Träger des öffentlichen Dienstes durch berufsständische Vereinigungen und Gewerkschaften und durch andere gesellschaftliche Gruppen ein gegenüber dem weiteren Ausbau von zahlreichen speziellen Durchführungsorganisationen, die sich ausschließlich mit der personellen Hilfe befassen?

Die Bundesregierung hat durch die Richtlinien für die Beurlaubung von Bundesbediensteten zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe vom 1. Dezember 1975 (GMBl S. 818) sichergestellt, daß die dienstliche Stellung der Beurlaubten während der Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit im wesentlichen erhalten bleibt. So wird zum Beispiel die Zeit der Beurlaubung auf das Besoldungsdienstalter der Beamten angerechnet und als ruhegehaltsfähig anerkannt; für die Angestellten des Bundes gilt die Zeit der Beurlaubung als Dienst- und Beschäftigungszeit im Sinne der Tarifverträge. Die Bundesregierung hat veranlaßt, daß entsprechende Regelungen für die Länderbediensteten und alle anderen öffentlichen Bediensteten angewendet werden. Damit spricht sie diesen Personenkreis besonders an. Darüber hinaus setzt sie sich erforderlichenfalls in jedem einzelnen Beurlaubungsfall mit dem jeweiligen Dienstherrn direkt in Verbindung, um die Freistellung des öffentlichen Bediensteten für die entwicklungspolitische Aufgabe zu erreichen.

Aufgrund der allgemeinen entwicklungspolitischen Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit, mit der die Bundesregierung alle Teile der Bevölkerung anspricht, interessieren sich regelmäßig Bürger unseres Landes für einen Einsatz in einem Entwicklungsland. Die Besetzung der einzelnen Fachkräfte-Positionen, die aus den Entwicklungsländern gemeldet werden, erfolgt über die deutschen Organisationen und privaten Träger der Entwicklungszusammenarbeit, welche mit den primär auf innerdeutsche Aufgaben ausgerichteten Einrichtungen des öffentlichen Dienstes, Genossenschaften, berufsständischen Vereinigungen, Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Gruppen jeweils eng zusammenarbeiten. Die Bundesregierung hält die gezielte Personalwerbung und einzelfallbezogene Detailarbeit dieser entwicklungspolitisch erfahrenen Durchführungsorganisationen für nicht ersetzbar.

III. 6. Wie groß ist der Verwaltungsaufwand der einzelnen Dienste für personelle Hilfe im Verhältnis zu deren Gesamtetat in den Jahren 1975, 1976 und 1977?

III. 7. Wie groß ist die Zahl der in der Verwaltung der jeweiligen Dienste Beschäftigten im Verhältnis zu den von diesen Diensten jeweils nach Übersee entsandten Helfern?

Eine Umfrage bei den einzelnen Personaldiensten hat nebenstehendes Ergebnis über den Verwaltungskostenanteil am Gesamtetat und das Verhältnis der Inlandsbeschäftigten zu den Auslandsmitarbeitern gebracht.

Deutsche Personaldienste in Übersee	Verwaltungsaufwand in v. H. des Gesamtetats			Inlandsbeschäftigte (davon für Personalangelegenheiten)			Relation d. Inlandsbeschäftigten zu den Auslandsmitarbeitern		
	1975	1976	1977	1975	1976	1977	1975	1976	1977
Deutscher Entwicklungsdienst (DED)	13,3	12,2	12,0	154	147	136	1:5,5	1:5,7	1:5,5
Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe (AGEH)	15,5	16,0	16,5	40	40	39	1:7,4	1:6,9	1:6,8
Dienste in Übersee (DÜ)	15,6	15,9	16,4	43	41	38	1:5,0	1:5,0	1:5,0
Weltfriedensdienst	21,4	21,2	20,7	5	5,5	5,75	1:3,8	1:2,2	1:1,6
Internationaler Christlicher Friedensdienst (EIRENE)	15,5	16,5	16,2	6	7	7	1:8,5	1:7,7	1:7,9
Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)	8,5	7,6	10,9	607 (140)	617 (138)	662 (137)	1:2,1 (1:9,0)	1:1,7 (1:7,4)	1:1,7 (1:8,1)
Konrad-Adenauer-Stiftung	12	12	12	67 (4)	56 (4)	56 (4)	1:0,63 (1:10,5)	1:0,68 (1:9,5)	1:0,78 (1:11)
Friedrich-Ebert-Stiftung	12	12	12	101 (4,5)	99 (4,5)	92 (4,5)	1:1,19 (1:26,9)	1:0,95 (1:20,9)	1:1,06 (1:21,8)
Friedrich-Naumann-Stiftung	12	12	12	28 (2)	28 (2)	30 (2)	1:1,5 (1:21)	1:1,5 (1:21)	1:1,36 (1:20,5)

Bei der Beurteilung ist zu berücksichtigen, daß es sich um sehr pauschale Eigenfeststellungen bzw. -schätzungen der einzelnen Dienste handelt. Der Aussagewert ist gering, weil die personalentsendenden Organisationen in unterschiedlichem Maße auch andere personalintensive und verwaltungskostenwirksame Aufgaben wie Materialbeschaffung und Projektsteuerung wahrnehmen, was in der obigen Tabelle mangels eindeutiger Abgrenzungskriterien nicht zum Ausdruck kommt. Für die GTZ beispielsweise ergibt die Gegenüberstellung aller überwiegend anderweitig beschäftigten Inlandsmitarbeiter bzw. nur der mit Personalangelegenheiten befaßten Inlandsmitarbeiter (siehe Klammerangaben in der Tabelle) mit dem Auslandspersonal ein ganz unterschiedliches Bild; ähnliches gilt für die übrigen Organisationen. Um den Verwaltungs- und Personalkostenaufwand bei den verschiedenen Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit objektiver feststellen, vergleichen und beurteilen zu können, hat die Bundesregierung bereits im vergangenen Jahr den Auftrag an ein Consulting-Unternehmen erteilt, einen geeigneten Erfassungsraster zu entwickeln und praktisch zu erproben. Die Bundesregierung wird das voraussichtlich Ende dieses Jahres vorliegende Ergebnis dieses Forschungsauftrages dem Deutschen Bundestag mitteilen.